La formation à différents âges

Cathy Underhill

L'**apprentissage continu** est de plus en plus considéré comme important pour la vitalité de l'économie canadienne (Bélanger et Tuijnman, 1997). Les changements survenus dans le milieu de travail, tels que l'évolution technologique rapide, les exigences plus élevées en matière de scolarité, l'importance accordée aux connaissances pratiques et la plus grande dépendance à l'égard des ordinateurs ont entraîné la nécessité de former les travailleurs débutants et d'assurer le recyclage des travailleurs plus âgés.

Parallèlement, la population canadienne continue de vieillir alors que la génération du baby-boom approche de la retraite (les plus âgés de cette génération auront 60 ans en 2006). L'âge médian à la retraite étant de 61 ans en 2005, la possibilité d'une sortie imminente du marché du travail de la génération du baby-boom accroît les craintes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le fait de faciliter la formation à un âge plus avancé pourrait prolonger la contribution des travailleurs plus âgés au-delà de l'âge traditionnel à la retraite (Morissette, Schellenberg et Silver, 2004).

Dans les lieux de travail, la formation est liée au degré de soutien que les employés reçoivent de leur entreprise : formation payée (directement ou remboursée), horaire souple, cours ou programmes offerts au travail ou transport assuré vers le lieu de formation.

En 2002, environ un adulte sur trois âgés de 25 à 64 ans — 5 millions de personnes (tableau 1) — suivait une formation régulière en cours d'emploi (voir *Source des données et définitions*). À partir de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) de 2003, le présent article compare le taux de formation en cours d'emploi des travailleurs plus âgés (55 à 64 ans) et celui des travailleurs plus jeunes (25 à 34 ans). Les caractéristiques personnelles et celles liées à l'emploi dans le contexte de la formation sont examinées pour les deux groupes, tout comme le soutien de l'employeur, l'autodidactie, les obstacles que rencontrent les employés plus âgés et plus jeunes ainsi que les objectifs et résultats de la formation.

Cathy Underhill est au service de la Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique. On peut la joindre au 613-951-6023 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau 1 La formation en cours d'emploi, 2002

	Travailleurs		Effectif en formation		Formation en cours d'emploi
	En milliers	%	En milliers	%	%
25 à 64 ans	13 913	100,0	4 794	100,0	34,5
25 à 34 ans	3 734	26,8	1 531	31,9	41,0
35 à 44 ans	4 443	31,9	1 529	31,9	34,4
45 à 54 ans	3 887	27,9	1 310	27,3	33,7
55 à 64 ans	1 849	13,3	424	8,9	22,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

Une régression logistique a été utilisée pour déterminer dans quelle mesure certains facteurs personnels et facteurs liés à l'emploi comportaient un lien avec la probabilité de suivre une formation en cours d'emploi (voir *Régression logistique*)[1]. Cette régression a été exécutée séparément pour les employés de 25 à 34 ans et ceux de 55 à 64 ans. Parmi les facteurs choisis figurent le sexe, la scolarité, le revenu du ménage, la province, la profession, la taille de l'entreprise, l'industrie, le fait d'être employé ou travailleur autonome, le secteur (privé ou public) et l'horaire de travail (temps plein ou temps partiel). La plupart des variables indépendantes ont été sélectionnées sur la base de recherches antérieures sur le comportement en matière de formation en cours d'emploi.

Les femmes plus âgées ont plus tendance que les hommes plus âgés à suivre une formation en cours d'emploi

Dans l'ensemble, les femmes affichaient des taux de formation en cours d'emploi légèrement supérieurs à ceux des hommes en 2002. Même en maintenant

Source des données et définitions

L'**Enquête sur l'éducation et la formation des adultes** de 2003 a été menée en février et mars 2003 par Statistique Canada en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada. Quelque 34 000 adultes âgés de 25 ans et plus ont répondu à des questions concernant leur formation et leurs études en 2002, y compris le nombre et la durée des activités de formation, le type de formation et la participation de l'employeur.

Cet article porte principalement sur deux groupes d'âge : les 25 à 34 ans et les 55 à 64 ans. Les répondants ont été considérés comme travailleurs s'ils étaient employés ou travailleurs autonomes à un moment donné de l'année de référence, à savoir 2002.

Le terme **participants** renvoie aux travailleurs qui ont participé à au moins une activité de formation professionnelle régulière en 2002.

La **formation régulière en cours d'emploi** a trait aux cours ou programmes liés à un emploi actuel ou futur. Cette formation doit avoir un plan structuré et mener à une certaine forme de reconnaissance, d'accréditation, de diplôme ou de grade.

Le **soutien de l'employeur** comprend un ou plusieurs des éléments suivants : fournir la formation, payer la formation (directement ou en remboursant l'employé), offrir un horaire de travail souple pour intégrer la formation ou assurer le transport vers le lieu de formation.

Un **programme** est une série de cours menant à un grade, un diplôme ou un certificat, tandis que les **cours** comprennent les séminaires, ateliers et conférences ainsi que les cours qui ne font pas partie d'un programme avec unités.

Les cours et les programmes ont été classés à partir de la **Classification des programmes d'enseignement, Canada** (CPE, Canada 2000) selon le domaine d'études. La *santé, les loisirs et le conditionnement physique* comprennent les professions dans le domaine de la santé et les sciences cliniques connexes; les programmes de résidence en médecine dentaire, médecine et médecine vétérinaire; et les études des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique. Les *programmes de perfectionnement et d'initiation aux loisirs* comprennent les compétences de base, l'éducation civique et les connaissances et compétences relatives à la santé, les qualifications interpersonnelles et sociales, les activités de loisirs et de sports, et la connaissance de soi et progression personnelle.

L'**autodidactie** ou la **formation informelle en cours d'emploi** n'entraîne pas de qualification ou de certification officielle et ne suit généralement pas de lignes directrices structurées. Elle doit toutefois être suivie par le participant avec l'intention de développer des connaissances ou des compétences professionnelles. On a demandé aux répondants s'ils avaient sollicité les conseils d'une personne compétente, utilisé Internet ou un autre logiciel, observé quelqu'un exécuter une tâche, consulté des livres ou des manuels, ou s'ils ont appris par eux-mêmes différentes façons de faire certaines tâches. On a demandé aux répondants s'ils avaient fait l'une ou l'autre de ces activités au cours des quatre semaines précédentes, tandis que les questions relatives à la formation régulière en cours d'emploi portaient sur l'ensemble de l'année.

Les **emplois de professionnel et de gestionnaire** comprennent non seulement les postes de cadre supérieur, de gestionnaire de la vente au détail, des services de restauration et d'hébergement et les autres gestionnaires, mais aussi les postes de professionnel en affaires et finances; les postes de finance, secrétariat et administration; les postes en sciences naturelles et appliquées et domaines connexes; les postes de professionnel de la santé; les postes de superviseurs d'infirmiers/infirmières et des infirmiers/infirmières autorisés; les postes en sciences sociales, dans les services gouvernementaux et en religion; les postes d'instituteur et de professeur, et les postes du domaine des arts, de la culture, des loisirs et sports.

Les industries **productrices de biens** comprennent l'agriculture; la foresterie, la pêche, l'extraction minière, pétrolière et gazière; les services publics; la construction et la fabrication. Le secteur des **services** comprend le commerce; le transport; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; l'enseignement; les soins de santé et d'assistance sociale; l'information, la culture et les loisirs; les services d'hébergement et de restauration; et l'administration publique.

Vu la nature complexe du plan de sondage, on a eu recours aux méthodes bootstrap pour calculer la variance des probabilités et des pourcentages.

constants les autres facteurs personnels et facteurs liés à l'emploi, le taux de formation chez les femmes âgées de 55 à 64 ans était plus élevé (1,4 fois) que chez les hommes du même âge. Par contre, dans le groupe d'âge 25 à 34 ans, hommes et femmes étaient aussi susceptibles les uns que les autres de suivre une formation (tableau 2).

Les personnes très instruites suivent plus de formation

L'éducation permanente, et plus particulièrement la formation en cours d'emploi, semble être fréquente principalement chez les personnes déjà bien scolarisées (Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 2001)[2]. Dans tous

Tableau 2 Facteurs liés à la formation en cours d'emploi chez les travailleurs âgés et les travailleurs jeunes

	Formation en cours d'emploi			Probabilité	
Âge	25-64	25-34	55-64	25-34	55-64
		%			
Hommes (réf.)	32,3	38,3	21,1	1,0	1,0
Femmes	37,0	44,1	25,3	1,0	1,4*
Scolarité					
Diplôme d'études secondaires ou moins	17,8	20,2	12,5	0,4**	0,5**
Postsecondaire non universitaire (réf.)	38,0	42,9	26,5	1,0	1,0
Universitaire	51,3	57,2	36,7	1,5**	1,2
Revenu du ménage					
Moins de 30 000 $	24,1	35,7	12,9	1,0	0,6*
30 000 $ à 59 999 $ (réf.)	31,2	38,7	22,4	1,0	1,0
60 000 $ et plus	45,0	51,4	33,7	1,4**	1,4
Province					
Terre-Neuve-et-Labrador	28,8	29,1	F	0,6*	F
Île-du-Prince-Édouard	30,6	32,2	F	0,7	F
Nouvelle-Écosse	37,4	43,9	25,4	1,1	1,0
Nouveau-Brunswick	34,4	43,2	F	1,2	F
Québec	31,6	41,2	19,2	1,0	0,6*
Ontario	34,3	40,1	21,4	0,9	0,6*
Manitoba	38,4	48,0	26,9	1,5*	0,9
Saskatchewan	37,2	45,0	23,1	1,4	0,7
Alberta (réf.)	34,6	38,7	27,7	1,0	1,0
Colombie-Britannique	38,6	43,4	29,0	1,2	0,9
Profession					
Postes professionnels et de gestion	46,2	53,2	32,0	1,3*	1,2
Postes de bureau, vente et services (réf.)	29,2	35,4	20,1	1,0	1,0
Cols bleus	22,5	28,3	14,1	1,0	1,2
Taille de l'entreprise					
Moins de 20 employés	24,9	29,8	13,2[E]	0,6**	0,7
20 à 99 employés	32,0	33,5	26,4	0,7*	1,3
100 à 500 employés (réf.)	37,1	45,2	26,0	1,0	1,0
Plus de 500 employés	43,6	48,6	34,0	1,0	1,5*
Industrie					
Secteur des biens (réf.)	25,1	31,8	14,1	1,0	1,0
Secteur des services	38,1	43,9	27,0	1,1	1,7*
Travailleurs autonomes					
Oui (réf.)	28,6	33,5	20,2	1,0	1,0
Non	35,9	42,2	24,1	1,6**	1,0
Secteur					
Privé (réf.)	28,1	35,6	17,2	1,0	1,0
Public	50,1	54,8	39,0	1,4**	1,6**
Horaire de travail					
Temps plein	36,4	41,5	26,2	1,0	1,8**
Temps partiel (réf.)	31,3	37,5	20,5	1,0	1,0

* Significativement différent du groupe de référence au niveau de 5 %.
** Significativement différent du groupe de référence au niveau de 1 %.
Nota : Probabilité relativement au groupe de référence (réf.)
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

Régression logistique

On procède à une régression logistique pour examiner le lien entre un résultat donné et une série de variables explicatives. Cela permet d'examiner l'effet d'un facteur en maintenant les autres facteurs constants.

Dans le présent article, on a procédé à une régression logistique pour isoler l'effet des divers facteurs personnels et professionnels sur les chances de suivre une formation et d'obtenir le soutien de l'employeur.

Les jeunes adultes (25 à 34 ans) et les adultes plus âgés (55 à 64 ans) ont fait l'objet de models séparés concernant les chances d'une formation en cours d'emploi. On a aussi utilisé un modèle pour tous les employés âgés de 25 à 64 ans qui avaient suivi une formation en cours d'emploi afin d'examiner le soutien de l'employeur.

Les réponses « ne sait pas/refus » ont été exclues.

les groupes d'âge, un niveau de scolarité plus élevé correspond à une plus grande participation à la formation régulière en cours d'emploi[3]. Par exemple, le taux de participation des personnes de 55 à 64 ans qui sont titulaires d'un diplôme universitaire était presque trois fois plus élevé que celui des personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau inférieur (37 % contre 13 %). Cela est logique puisque les personnes qui ont un faible niveau de scolarité au départ ont plus tendance à occuper des emplois peu rémunérés, où l'investissement dans la formation est vraisemblablement minime. Néanmoins, les personnes âgées de 55 à 64 ans et titulaires d'un diplôme universitaire suivaient quand-même moins de formation en cours d'emploi en 2002 que leurs homologues de 25 à 34 ans (37 %, contre 57 %). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les employés plus âgés choisissent de

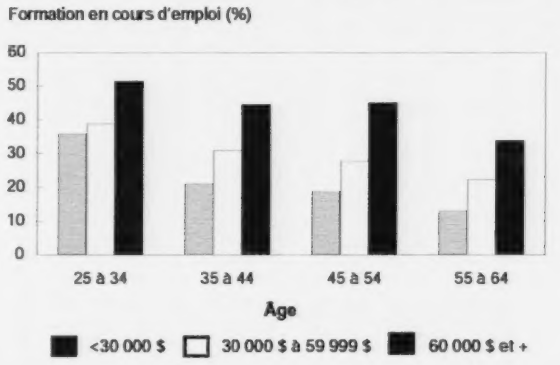
ne pas suivre de formation pour des raisons personnelles. Le fait d'approcher de la retraite, par exemple, peut faire en sorte que la formation en vue de l'avancement de carrière les intéresse moins.

Une fois les diverses caractéristiques personnelles et d'emploi maintenues constantes, un niveau de scolarité plus faible comporte un lien significatif avec une baisse de la probabilité de suivre une formation en cours d'emploi, tant pour les 25 à 34 ans que pour les 55 à 64 ans. Les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et ceux ayant un niveau d'études inférieur sont deux fois moins susceptibles de suivre une formation que les personnes ayant fait des études postsecondaires partielles non universitaires. Toutefois, il en est autrement chez les employés ayant fait des études universitaires. Un niveau de scolarité plus élevé augmente de façon significative la probabilité d'une formation chez les 25 à 34 ans mais pas chez les 55 à 64 ans.

Un revenu du ménage plus élevé est lié à des taux de formation en cours d'emploi plus élevés

Tout comme le niveau de scolarité, un revenu du ménage plus élevé a généralement tendance à être lié à des taux plus élevés de formation en cours d'emploi[4]. La formation comporte des coûts directs, en raison des frais de scolarité ou des livres, ou indirects, du fait de la rémunération perdue, surtout quand la formation n'est pas appuyée par l'employeur. Un revenu plus élevé peut donc permettre à certains travailleurs de suivre une formation. En fait, lorsque les autres caractéristiques sont maintenues constantes, un revenu du ménage plus élevé accroît de façon significative la probabilité de suivre une formation chez les deux groupes d'âge. Par contre, cette probabilité est significativement plus faible chez les travailleurs plus âgés, mais pas chez les travailleurs plus jeunes dont le revenu du ménage est plus faible, par rapport au groupe de référence (revenu intermédiaire). Le revenu semble avoir un lien avec la formation en cours d'emploi uniquement après un certain point pour les employés plus jeunes. Ces derniers considèrent peut-être la formation comme un moyen d'obtenir un revenu plus élevé, alors qu'il est peu probable que cela soit un facteur de motivation pour les employés plus âgés vu qu'ils approchent de la retraite. Le lien entre la formation et le revenu va probablement dans les deux sens, c'est-à-dire que si la formation peut entraîner un revenu plus élevé, un revenu plus élevé permet aussi de profiter des possibilités de formation.

Graphique A Un niveau élevé du revenu du ménage n'est pas aussi lié à la formation en cours d'emploi chez les employés âgés que chez les employés plus jeunes.



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

Si la participation à la formation des 55 à 64 ans augmente avec le revenu, elle est systématiquement plus faible que celle de tous les autres groupes d'âge. Par exemple, alors que le taux de participation se situe autour de 50 % pour les trois groupes plus jeunes gagnant 60 000 $ ou plus, il n'est que de 34 % pour les 55 à 64 ans (graphique A).

Formation en cours d'emploi : différences provinciales

Il existe un lien significatif entre province de résidence et formation en cours d'emploi à la fois chez les employés jeunes et les employés plus âgés. Parmi les jeunes, ceux de Terre-Neuve-et-Labrador sont moins susceptibles que leurs homologues de l'Alberta (groupe de référence) de suivre une formation (0,06), tandis que ceux du Manitoba sont 1,5 fois plus susceptibles de le faire. Quant aux travailleurs plus âgés, ceux du Québec et de l'Ontario sont moins susceptibles que ceux de l'Alberta de suivre une formation. Les écarts pour les travailleurs plus âgés peuvent s'expliquer en partie par les écarts de l'âge médian à la retraite. Au cours de la période de 2000 à 2004, celui-ci était de 63,7 ans en Alberta, contre 61,4 ans et 59,9 ans en Ontario et au Québec, respectivement. L'âge médian à la retraite plus élevé en Alberta laisse supposer que

les travailleurs plus âgés dans cette province ont une perspective à plus long terme sur la formation en cours d'emploi.

Les caractéristiques de l'emploi ont un effet sur les chances de suivre une formation

Pour les employés jeunes et âgés, travailler dans le secteur public, par opposition au secteur privé, augmente de façon significative la probabilité de suivre une formation en cours d'emploi (1,4 et 1,6 fois, respectivement).

La profession comporte un lien significatif avec la formation chez les employés plus jeunes, mais pas chez les plus âgés. Les employés de 25 à 34 ans occupant un poste professionnel ou de gestion sont 1,3 fois plus susceptibles de suivre une formation que ceux occupant un poste de bureau ou dans les secteurs de la vente ou des services.

La taille de l'entreprise intervient aussi clairement. Les entreprises plus petites peuvent avoir du mal à trouver des ressources pour la formation, les bénéfices nets constituant leur priorité (Leckie et coll., 2001). Par ailleurs, les grandes entreprises (de plus de 500 employés) sont plus susceptibles d'être en mesure de fournir du soutien. Travailler dans une petite entreprise (moins de 20 employés, ou de 20 à 99 employés) réduit de façon significative la probabilité d'une formation en cours d'emploi (0,6 et 0,7, respectivement) pour les travailleurs plus jeunes, par rapport au fait de travailler dans une entreprise moyenne. Toutefois, aucun lien ne ressort chez les travailleurs plus âgés. Par contre, travailler dans une grande entreprise (de plus de 500 employés) augmente de façon significative la probabilité d'une formation en cours d'emploi chez les travailleurs plus âgés, mais ne fait pas de différence chez les travailleurs plus jeunes.

L'industrie représente un facteur significatif pour les employés plus âgés, de même que l'horaire de travail. Travailler dans une industrie de service, plutôt que dans une industrie productrice de biens, augmente de façon significative la probabilité d'une formation pour les travailleurs plus âgés, mais ne comporte pas de lien significatif dans le cas des travailleurs plus jeunes. De même, le fait de travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel augmente la probabilité d'une formation pour les employés plus âgés, mais n'a pas d'effet pour les 25 à 34 ans. Le travail autonome, quant à lui, n'a pas d'effet pour les travailleurs plus âgés mais un effet significatif sur la probabilité de suivre une formation pour les travailleurs plus jeunes.

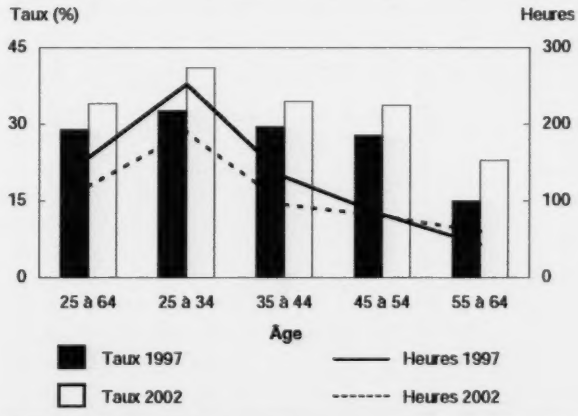
Étonnamment peut-être, l'adhésion syndicale n'est pas un facteur significatif de la formation en cours d'emploi. Une étude antérieure a établi que les syndicats n'ont qu'une influence directe faible sur l'incidence et le financement de la formation. Toutefois, les syndicats peuvent exercer une influence positive indirecte en encourageant les employeurs à financer la formation, cette dernière pouvant entraîner une plus grande stabilité d'emploi (Gilbert, 2003).

Les adultes plus âgés consacrent moins de temps à la formation

La formation régulière en cours d'emploi peut prendre la forme de cours individuels ou de programmes complets d'études menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Les cours ne sont pas nécessairement suivis pour obtenir des crédits, et ils peuvent comprendre des séminaires, des ateliers ou des conférences. La majorité des adultes occupés ayant participé à la formation en cours d'emploi en 2002 ont suivi des cours et non pas des programmes (76 % contre 15 %). Moins de 10 % ont suivi les deux.

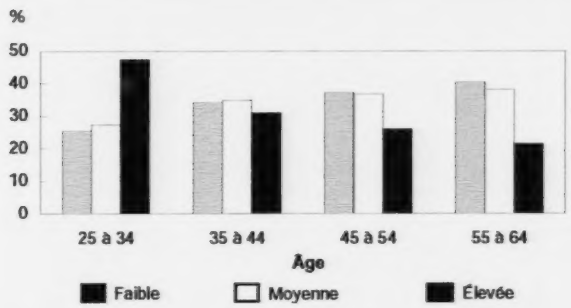
Dans l'ensemble, les participants ont suivi en moyenne 118 heures de formation en cours d'emploi en 2002, contre 156 heures en 1997 (graphique B)[5]. Cette baisse

Graphique B Le taux de participation et le nombre d'heures de formation ont tous deux augmenté chez les employés plus âgés, tandis que chez les plus jeunes, seul le taux de participation a augmenté.



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

Graphique C Une proportion plus élevée de travailleurs jeunes se trouve dans la catégorie de formation intensive.



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

tient surtout aux personnes âgées de 25 à 44 ans, l'intensité de la formation de celles âgées de 55 à 64 ans ayant augmenté de près de 40 %, passant de 43 à 60 heures. Des écarts importants ressortent selon l'âge. En 2002, les personnes de 25 à 34 ans ont consacré trois fois plus de temps à la formation en cours d'emploi que celles de 55 à 64 ans (190 heures contre 60). Cela semble sensé, étant donné que les employés plus âgés ont plus de temps pour accumuler non seulement une expérience de travail générale, mais aussi des compétences propres à leur emploi. En outre, de nombreux employés plus âgés tendent à réduire leur rythme de travail avant la retraite.

Il existe une autre approche concernant l'intensité de la formation, à savoir diviser les heures de formation en trois catégories à peu près égales : intensité élevée, intensité moyenne et faible intensité (graphique C)[6]. Moins du quart des 55 à 64 ans (21 %) appartenaient à la catégorie la plus élevée (plus de 11 jours) en 2002, contre près de la moitié (47 %) des participants plus jeunes.

La formation diffère selon l'âge

Les taux de participation des adultes plus âgés et plus jeunes varient selon le type de formation (tableau 3). Pour tous les groupes d'âge, la formation la plus courante est en affaires, gestion et administration publique et domaines connexes (près de 30 %). Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles que les plus jeunes de suivre une formation en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information (19 % contre 13 %), ce qui indique peut-être leur plus grand besoin de mettre à jour leurs compétences en informatique. Les travailleurs plus âgés suivent aussi plus de formation en santé, loisirs et éducation physique (22 % contre 15 %). Par ailleurs, une proportion plus grande de participants plus jeunes ont déclaré suivre des cours dans le domaine des relations interpersonnelles au travail et d'initiation aux loisirs (17 %, contre 11 %).

L'amélioration du rendement est le principal motif de formation quel que soit l'âge

Les travailleurs peuvent avoir de nombreux objectifs lorsqu'ils suivent une formation en cours d'emploi. Le principal objectif de la grande majorité est de mieux faire leur travail (graphique D). Cela est particulièrement vrai chez les travailleurs plus âgés (84 %, contre 71 % chez les employés plus jeunes). Des objectifs différents correspondent à différentes étapes de la carrière. Par exemple, le deuxième plus important objectif pour les participants plus âgés est d'éviter de perdre leur emploi (14 %), tandis que pour les plus jeunes, il s'agit de trouver un emploi ou d'en changer (33 %). Si l'augmentation du revenu est le troisième objectif

Tableau 3 Taux de participation aux activités de formation

Âge	25 à 64	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 à 64
			%		
Affaires, gestion et administration publique	30,4	27,4	32,0	32,4	29,6
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	16,0	12,7	15,5	19,6	18,5
Santé, loisirs et sport	15,5	14,9	13,6	16,0	22,3
Perfectionnement personnel et loisirs	15,4	16,6	16,2	14,4	11,0
Architecture et génie	14,2	14,9	15,0	12,2	14,6

Nota : Les participants pouvaient déclarer plus d'une activité de formation.
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

en importance pour les deux groupes, ce dernier est beaucoup plus important pour les 25 à 34 ans, étant indiqué par près de 3 sur 10 d'entre eux, contre 1 travailleur sur 10 âgés de 55 à 64 ans.

Dans une large mesure, les objectifs de formation énoncés et les résultats correspondent, particulièrement chez les participants plus âgés. Par exemple, 91 % des 55 à 64 ans qui souhaitent mieux faire leur travail atteignent cet objectif, contre 86 % des 25 à 34 ans. Chez les participants plus âgés, la formation semble comporter des avantages légèrement supérieurs quant aux objectifs financiers et à la stabilité d'emploi. Par exemple, plus de la moitié des 55 à 64 ans qui souhaitent augmenter leur revenu se disent satisfaits, contre 40 % des 25 à 34 ans. Pour ceux dont l'objectif est de conserver leur emploi, 79 % des plus âgés y parviennent, contre 68 % des plus jeunes.

Le soutien de l'employeur est plus grand pour les cours que pour les programmes

Au total, 7 adultes occupés sur 10 ayant suivi une formation en cours d'emploi en 2002 ont reçu quelque forme de soutien de leur employeur (voir *Source des données et définitions*). Un programme de formation nécessite un plus grand investissement de la part de l'employeur que de simples cours, ce qui peut se répercuter sur le niveau de soutien. On peut suivre un cours dans un délai relativement court, tandis qu'un programme dure généralement plus longtemps et coûte plus cher. En outre, le coût de remplacement d'un employé absent du travail est beaucoup plus faible dans le cas d'un cours. En fait, le soutien de l'employeur est beaucoup plus grand pour les cours (76 %) que pour les programmes (47 %). Toutefois, le soutien accordé aux employés suivant des cours liés à leur travail est significativement plus faible chez les 55 à 64 ans (68 %) que chez les 25 à 34 ans (78 %).

Pour établir dans quelle mesure certains facteurs sont liés au soutien de l'employeur, on a procédé à une régression logistique pour les employés de 25 à 64 ans ayant suivi une formation en 2002. Le modèle final repose sur l'âge, le niveau de scolarité, le revenu du ménage, la profession, l'ancienneté (durée d'occupation de l'emploi), l'adhésion syndicale et l'horaire de travail (temps plein ou temps partiel).

Les employés plus âgés et ceux ayant fait des études universitaires sont moins susceptibles de recevoir le soutien de l'employeur pour la formation

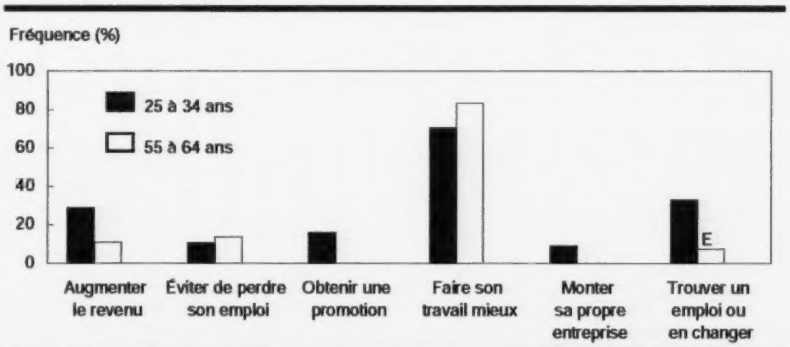
Par rapport au groupe de référence (35 à 44 ans), les chances de recevoir le soutien de l'employeur pour la formation sont significativement plus faibles (0,7) pour les employés plus âgés (45 à 54 ans et 55 à 64 ans), tandis que les employés plus jeunes (25 à 34 ans) sont aussi susceptibles de recevoir du soutien (tableau 4).

Les employés ayant un niveau universitaire sont beaucoup moins susceptibles de recevoir du soutien (0,7) que ceux ayant fait des études postsecondaires partielles non universitaires.

Les chances de soutien de l'employeur diminuent avec un revenu bas et augmentent avec un revenu élevé

Les employés au revenu le plus faible (moins de 30 000 $) ont déclaré avoir reçu le moins de soutien de leur employeur. Le revenu du ménage intervient de deux façons : le faible revenu (moins de 30 000 $), par rapport au revenu intermédiaire (30 000 $ à 59 999 $), réduit de moitié presque (0,6) les chances d'avoir le

Graphique D Tous les participants, quelque soit leur âge, ont comme principal motif la volonté de mieux faire leur travail.



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

Tableau 4 Facteurs liés à la formation soutenue par l'employeur

	Soutien de l'employeur	Probabilité
	%	
Âge		
25 à 34	69,9	1,0
35 à 44 (réf.)	74,7	1,0
45 à 54	72,6	0,7*
55 à 64	68,0	0,7
Scolarité		
Diplôme d'études secondaires ou moins	72,3	1,2
Postsecondaire, non universitaire (réf.)	72,6	1,0
Universitaire	71,0	0,7**
Revenu du ménage		
Moins de 30 000 $	52,3	0,6**
30 000 $ à 59 999 $ (réf.)	72,3	1,0
60 000 $ et plus	78,3	1,4**
Profession		
Postes professionnels et de gestion	75,4	1,3
Postes de bureau, vente, services (réf.)	67,6	1,0
Cols bleus	69,4	0,9
Durée d'occupation d'emploi		
Un an ou moins	55,3	0,5**
1 à moins de 5 ans (réf.)	75,9	1,0
5 à moins de 20 ans	76,6	0,9
20 ans et plus	80,8	1,1
Adhésion syndicale		
Syndiqués	85,7	3,8**
Non syndiqués (réf.)	81,0	1,0
Horaire de travail		
Temps plein	76,8	2,7**
Temps partiel (réf.)	55,9	1,0

* Significativement différent du groupe de référence au niveau de 5 %.
** Significativement différent du groupe de référence au niveau de 1 %.
Nota : Probabilité relativement au groupe de référence (réf.)
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

soutien de l'employeur. Par contre, ces chances sont presque 1,5 fois plus élevées avec un revenu élevé (60 000 $ ou plus).

Le soutien de l'employeur est lié au travail à temps plein et à l'adhésion syndicale

Des chances plus élevées de soutien de l'employeur à la formation sont généralement liées à une plus longue ancienneté. Les employés comptant un an d'ancienneté au plus ont la moitié de ces chances par rapport à ceux ayant une plus longue ancienneté (plus d'un an et moins de cinq ans).

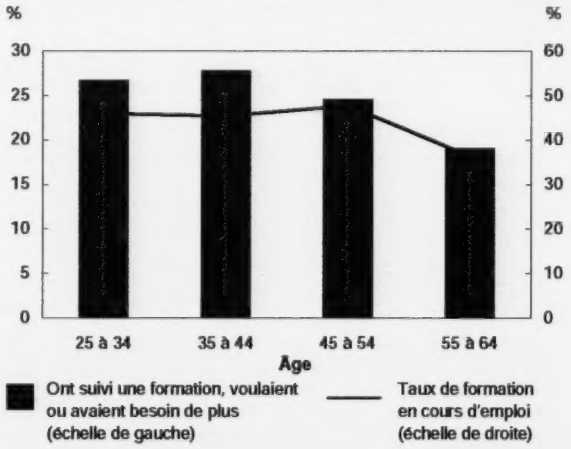
De toute évidence, l'horaire de travail fait aussi une différence. Les employeurs ont tendance à préférer les employés à temps plein lorsqu'il s'agit de soutenir la formation. Ces derniers ont plus de deux fois et demie de chances d'avoir le soutien de l'employeur que ceux travaillant à temps partiel. La différence n'est guère surprenante. Un employé à temps partiel a moins de temps à consacrer à la formation. Les employeurs peuvent aussi se préoccuper du maintien en poste des employés à temps partiel et donc hésiter à investir dans la formation.

La probabilité de recevoir le soutien de l'employeur pour la formation est 3,8 fois plus élevée chez les travailleurs syndiqués que les travailleurs non syndiqués. Cela confirme l'idée selon laquelle les syndicats peuvent avoir une influence indirecte sur l'incidence de la formation en encourageant le soutien de l'employeur (Gilbert, 2003).

Les travailleurs jeunes et âgés rencontrent les mêmes obstacles à la formation

Les obstacles à la formation en cours d'emploi peuvent être situationnels (trop occupés), institutionnels (frais de scolarité ou horaire inopportun) ou liés à

Graphique E Le taux de formation en cours d'emploi par âge est relativement stable chez ceux qui veulent ou ont besoin de plus de formation.



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

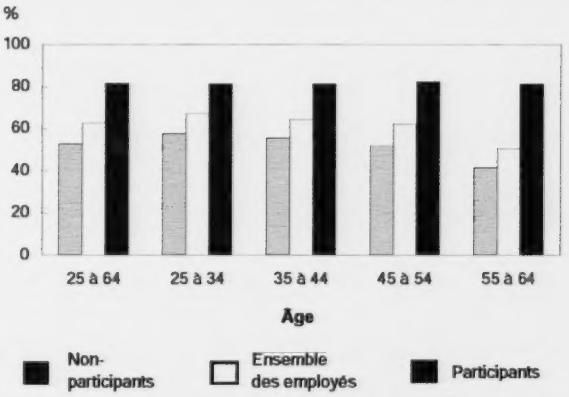
Le taux d'autodidactie est plus élevé chez ceux qui suivent une formation régulière en cours d'emploi

Les cours ou programmes en bonne et due forme ne sont pas les seuls moyens de formation. Une autre option est l'autodidactie ou la formation informelle, qui peut prendre différentes formes (voir *Source des données et définitions*). On a demandé aux travailleurs de citer environ cinq activités d'autodidactie : consulter quelqu'un, utiliser Internet ou un logiciel informatique, observer quelqu'un exécuter une tâche, consulter des livres, des manuels ou d'autres documents, et se perfectionner par soi-même au moyen de différentes méthodes.

Près des deux tiers (63 %) des employés adultes ont participé à une forme quelconque d'autodidactie en 2002 (graphique F). Comme c'est le cas pour la formation régulière, l'autodidactie a tendance à être moins courante chez les travailleurs plus âgés, étant citée par un peu plus de la moitié des 55 à 64 ans, contre les deux tiers des 25 à 34 ans. Les participants à la formation affichent des taux d'autodidactie nettement plus élevés que les non-participants de tous les groupes d'âge (82 %, contre 53 % dans l'ensemble). Parmi les non-participants, les 55 à 64 ans affichent un taux plus faible (42 %) que les 25 à 34 ans (58 %).

Plus des deux tiers des participants à la formation ont consulté des livres ou des manuels, ou se sont perfectionnés par eux-mêmes au moyen de différentes méthodes. Les personnes plus âgées suivant une formation sont moins susceptibles que celles de 25 à 34 ans d'observer quelqu'un exécuter une tâche (35 %, contre 45 %). La recherche de conseils est aussi moins répandue chez les plus âgés (38 %, contre 51 %). Les participants plus jeunes et plus âgés sont tout aussi susceptibles d'utiliser Internet, de consulter des livres et des manuels et de se perfectionner par eux-mêmes. Toutefois, ceux âgés de 55 à 64 ans ont déclaré des niveaux de participation plus faibles à tous les types d'autodidactie.

L'apprentissage autonome par âge



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2003

l'attitude (opinions personnelles de la formation) (Cross, 1981). L'EEFA de 2003 portait uniquement sur les obstacles situationnels et institutionnels.

Parmi les participants à la formation qui n'ont pas suivi la formation supplémentaire qu'ils voulaient ou devaient suivre en 2002, les taux de formation sont similaires pour les trois groupes les plus jeunes (46 % à 48 %) (graphique E). Si le taux de formation est plus élevé chez les 55 à 64 ans ayant des besoins de formation non comblés (36 %) que chez l'ensemble des participants de 55 à 64 ans (23 %), il est inférieur à celui des autres groupes d'âge. Les participants plus âgés ne semblent pas se sentir traités injustement quant à la formation professionnelle. En fait, la proportion de participants de 25 à 34 ans estimant avoir des besoins de formation non comblés est plus élevée (27 %, contre 19 %).

Parmi les personnes qui voulaient ou devaient suivre plus de formation mais qui n'en n'ont pas reçu, les dépenses étaient la raison la plus couramment citée, présentant un problème pour le tiers des 55 à 64 ans et près de la moitié des participants plus jeunes. Le deuxième obstacle était le fait d'être trop occupé au travail, et a été cité par près du tiers des groupes les plus jeunes et les plus âgés. Ces deux obstacles étaient aussi les plus importants en 1997[7]. Le troisième obstacle, à savoir l'horaire inopportun, était tout aussi important, à la fois pour les participants plus âgés et plus jeunes, plus du tiers de chaque groupe invoquant cette raison.

Conclusion

En 2002, les travailleurs plus âgés (55 à 64 ans) étaient moins nombreux à suivre une formation régulière en cours d'emploi que les travailleurs plus jeunes (25 à 34 ans). Parmi les explications possibles du taux plus faible chez les travailleurs plus âgés figure l'hypothèse du « rendement de l'investissement », née dans le contexte économique des années 1960. Selon cette hypothèse, la scolarité et la formation peuvent être considérées comme un investissement dans le capital humain (Becker, 1962), ce qui fait que la formation à

un âge plus avancé peut ne pas produire le même rendement qu'à un âge plus précoce en raison de la période plus courte pendant laquelle le rendement peut être obtenu.

Parmi les autres raisons figure le fait que les employés plus âgés n'ont tout simplement pas la confiance nécessaire pour entreprendre des activités de formation, en raison des attitudes négatives ou des stéréotypes à leur endroit et au sujet de leur capacité d'acquérir de nouvelles compétences (Maurer, 2001). Une autre possibilité, toutefois, est que les travailleurs plus âgés ne voient pas la valeur de l'investissement de temps dans la formation, étant donné qu'ils doivent bientôt quitter le marché du travail.

Néanmoins, un plus grand nombre d'employés plus âgés ont suivi une formation en cours d'emploi qu'en 1997, et ils en ont suivi davantage. Les personnes plus âgées suivant une formation ont augmenté de près de 40 % leur nombre d'heures de formation entre 1997 et 2002 (Peters, 2004).

Une scolarité plus élevée semble prédisposer les employés à suivre une formation. L'avantage que représente la scolarité tient peut-être en partie au genre d'emploi qu'occupent les employés et qui est principalement le résultat de leur scolarité. Par exemple, une enquête sur la mobilité des travailleurs peu rémunérés a établi que ceux ayant fait des études universitaires étaient plus susceptibles d'avoir un emploi mieux rémunéré après cinq ans que ceux ayant fait des études secondaires tout au plus (Janz, 2004). Une proportion plus élevée d'adultes plus âgés pourraient bien suivre une formation en cours d'emploi à l'avenir, la génération du baby-boom ayant généralement des niveaux de scolarité plus élevés que les générations précédentes.

Un revenu du ménage plus élevé, le fait de travailler dans le secteur public et le fait de travailler dans une grande entreprise augmentent les taux de formation tant pour les employés plus jeunes que pour les plus âgés. En outre, la profession fait une différence pour les plus jeunes, les professionnels et les gestionnaires étant plus susceptibles de suivre une formation en cours d'emploi. Le fait d'être une femme, de travailler à temps plein et de travailler dans le secteur des services augmente la probabilité de suivre une formation pour les travailleurs plus âgés.

Pour la plupart des participants, l'amélioration du rendement de travail est le principal objectif de la formation. En outre, tant les participants plus jeunes que les participants plus âgés souhaitent augmenter leurs revenus. Toutefois, les participants plus âgés sont davantage préoccupés par le maintien de leur emploi, tandis que les plus jeunes souhaitent davantage trouver un emploi ou en changer. La majorité des participants plus jeunes et plus âgés qui souhaitent améliorer leur rendement au travail y parviennent.

Près des trois-quarts de ceux ayant suivi une formation en 2002 ont reçu le soutien de leur employeur (72 %). Du fait de l'importance croissante de l'apprentissage continu, le soutien de l'employeur peut être un incitatif important, surtout pour les employés plus âgés. Toutefois, ces derniers semblent être désavantagés par rapport aux employés plus jeunes. Il est difficile de dire si cela est dû à une attitude négative de la part de l'employeur ou à la réticence des employés plus âgés à suivre une formation. Par exemple, la proportion de participants âgés de 25 à 34 ans qui ont déclaré des besoins de formation non comblés est significativement plus élevée que chez leurs homologues de 55 à 64 ans. Cela semble indiquer que les participants plus âgés sont satisfaits de leurs possibilités de formation.

La scolarité, le revenu du ménage, l'ancienneté, l'horaire de travail et l'adhésion syndicale ont aussi un effet sur le soutien de l'employeur. Les employés ayant fait des études universitaires sont moins susceptibles de recevoir du soutien que ceux n'ayant fait que des études postsecondaires partielles (non universitaires). Un revenu du ménage plus faible est aussi lié à une probabilité réduite d'obtenir le soutien de l'employeur. Par contre, les employés ayant plus d'ancienneté ont plus tendance à recevoir du soutien pour leur formation, tout comme les employés à temps plein et les employés syndiqués.

De toute évidence, les possibilités de formation ne sont pas réparties de manière égale. Les plus jeunes et plus scolarisés, par exemple, ont tendance à afficher des taux de participation plus élevés. Mais ceux qui sont désavantagés en matière de scolarité et ont la possibilité de suivre une formation en tirent probablement plus d'avantages. En effet, si les personnes les moins scolarisées sont moins susceptibles de suivre une formation, elles sont les plus susceptibles d'en profiter (Myers et Myles, 2005).[8]

Notes

1 Les variables ne comportant pas de lien significatif avec la probabilité de suivre une formation en cours d'emploi, comme l'état matrimonial et l'adhésion syndicale, ont été omises.

2 Ces résultats correspondent à ceux d'autres enquêtes. Par exemple, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2001 a révélé un lien similaire entre le niveau de scolarité et la participation à la formation, que ce soit en classe ou en cours d'emploi (Leckie et coll., 2001).

3 Le lien entre la scolarité et la formation a été établi ailleurs. Par exemple, voir OCDE (2003), de Broucker (1997), Tuijnman et Boudard (2001), Statistique Canada (2001).

4 Le revenu du ménage a été utilisé plutôt que les gains individuels étant donné que la décision de suivre une formation peut être une décision de couple. En outre, un modèle précédant basé sur les gains a donné des résultats similaires, excepté quelques différences : un renversement de la tendance de la signification par province et aussi par secteur, qui n'était pas un facteur significatif pour les 55 à 64 ans ayant des gains dans le modèle. Le revenu du ménage a été réparti en trois catégories : faible (moins de 30 000 $), intermédiaire (30 000 $ à 59 999 $) et élevé (60 000 $ ou plus).

5 La comparabilité des données entre 1997 et 2002 peut être affectée par les différences dans la façon dont les répondants ont rendu compte de leurs activités de formation en cours d'emploi. Pour en savoir plus, voir Peters, 2004.

6 Ceux de la catégorie la plus faible ont suivi entre 1 et 20 heures de formation (au plus trois jours), ceux de la catégorie intermédiaire, entre 21 et 65 heures (de 3 à 11 jours), et ceux de la catégorie la plus élevée, plus de 65 heures (de 11 à 260 jours), sur la base d'une journée de formation de 6 heures.

7 Sussman (2002) a inclus à la fois les participants et les non-participants mais exclu les étudiants à temps plein. La présente étude, toutefois, comprend les participants, mais exclut les non-participants, et comprend les étudiants à temps plein qui ont travaillé à un moment donné en 2002. En outre, la question concernant la formation en cours d'emploi en 1997 était axée sur les besoins, alors que celle de 2002 était axée à la fois sur les besoins et les souhaits en matière de formation.

8 Cette conclusion est fondée sur les résultats positifs autodéclarés de la formation.

Documents consultés

BECKER, Gary S. 1962. « Investment in human capital: A theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, 2e partie, p. 9 à 49.

BÉLANGER, Paul et Albert TUIJNMAN. 1997. « The 'silent explosion' of adult learning », dans *New Patterns of Adult Learning: A Six-country Comparative Study*, publié sous la direction de Paul Bélanger et Albert Tuijnman, p. 1 à 16, Elsevier Science Ltd., New York.

DE BROUCKER, Patrice. 1997. « Éducation et formation liées à l'emploi : qui y a accès? », *Revue trimestrielle de l'éducation*, produit n° 81-003-XIB au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 1, p. 7 et 10 à 31, http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-003-XIB/0019781-003-XIB.pdf (site consulté le 26 septembre 2006).

CROSS, K. Patricia. 1981. « Why adults participate — and why not », 4e chapitre, dans *Adults as Learners*, p. 81 à 108, Jossey-Bass, San Francisco/London.

GILBERT, Lucie. 2003. « Les syndicats et la formation : une étude fondée sur l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes », *Revue trimestrielle de l'éducation*, produit n° 81-003-XIE au catalogue de Statistique Canada, vol. 9, n° 1, p. 21 à 37. http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-003-XIF/0010281-003-XIF.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).

JANZ, Teresa. 2004. *Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle : un examen approfondi des travailleurs à temps plein, toute l'année*, produit n° 75-F0002-MIE2004009 au catalogue de Statistique Canada, Série de documents de recherche sur le revenu, n° 9, 26 p., Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2004009.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).

LECKIE, Norm, André LÉONARD, Julie TURCOTTE et David WALLACE. 2001. *Pratiques de ressources humaines : perspectives des employeurs et des employés*, produit n° 71-584-MIE2001001 au catalogue de Statistique Canada, La série sur le milieu de travail en évolution, n° 1, 85 p., Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/71-584-MIF2001001.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).

MAURER, Todd J. 2001. « Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development », *Journal of Management*, vol. 27, p. 123 à 140.

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. 2004. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective,* produit nº 75-001-XIE au catalogue de Statistique Canada, vol. 5, nº 10, Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/11004/high-2_f.htm (site consulté le 27 septembre 2006).

MYERS, Karen et John MYLES. 2005. *Self-assessed returns to adult education: Life-long learning and the educationally disadvantaged,* rapport de recherchet W/35, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (inc.), 40 p., (Ottawa (Ontario).

ORGANISATION POUR LA COOPÉRATION ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2003. *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices,* 253 p., OCDE, Paris.

PETERS, Valerie. 2004. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, produit nº 81-595-MIE2004015 au catalogue de Statistique Canada, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, document de recherche, nº 15, Statistique Canada et Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, 63 p., Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/research/81-595-MIF/81-595-MIF2004015.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).

STATISTIQUE CANADA ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 2001. *Un rapport sur l'éducation et formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite,* produit nº 81-586-XIE au catalogue de Statistique Canada, 104 p., Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-586-XIF/81-586-XIF1998001.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).

SUSSMAN, Deborah. 2002. « Obstacles à la formation liée à l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective,* produit nº 75-001-XIE au catalogue de Statistique Canada, vol. 3, nº 3, Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/0030275-001-XIF.html (site consulté le 27 septembre 2006).

TUIJNMAN, Albert et Emmanuel BOUDARD. 2001. *La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : perspectives internationales*, produit nº 89-574-XIE au catalogue de Statistique Canada, 82 p., Ottawa (Ontario), http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-574-XIF/89-574-XIF1998001.pdf (site consulté le 27 septembre 2006).